

「職場」の広がり と 労働法の課題

池添 弘邦

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

本稿は、広がりを見せる職場としての事業場外労働と在宅勤務に焦点を当て、労働法上の課題を検討するものである。また、労働条件事項のうち、労働時間規制と災害補償について検討している。事業場外労働、在宅勤務ともに、大きな広がりを見せているわけではないが、前者については業務(職種)の観点から、後者については、労働者のワーク・ライフ・バランスの確保や大規模災害等危機管理の観点から注目を集めている働き方であることから、法的政策的課題の検討が必要であるとの認識に立つ。労働時間規制については、いずれの働き方についても労働基準法の事業場外労働のみなし労働時間制の適用がありうるが、いずれも使用者の指揮命令を希薄化させる働き方のため、長時間労働の傾向や、それに伴う健康問題といった実態や懸念が見られる。そこで、みなし労働時間制の適用にあたっては、法定外労働時間の上限基準が適用され設定されるべきこと、使用者による健康確保措置が定められるべきことを述べる。他方、使用者に課されている実労働時間の管理・把握義務は、みなし労働時間制適用の可否とは切り離し、長時間労働防止や健康確保の観点からなされるべきと述べる。また、災害補償については、特に在宅勤務はこれまで労働者災害補償保険法が想定してこなかった働き方であることから、前例がなく、在宅勤務に特有の事故を想定して実務的検討を行う必要があると述べる。

目次

- I 本稿の検討課題
- II 事業場外労働と在宅勤務の実情の概観
- III 事業場外労働
- IV 在宅勤務

I 本稿の検討課題

本稿に与えられた課題は、広がりを見せている職場に関してどのような法的課題があるのか、である。

そもそも「職場」とは何か？この文言を分解してみると「職」と「場」である。つまり一般には“仕事をする”“場所的空間”と言えるだろう。

主な現行法令から「職場」に相当する文言を抜

き出してみると、「事業場」(労働基準法(以下「労基法」))、労働時間等設定改善法(以下「改善法」))、労働安全衛生法(以下「労安衛法」))、「事務所、作業場」(労基法、労安衛法)、「坑内」(労基法)、「場所」(労安衛法)、「就業の場所」(労働者災害補償保険法(以下「労災保法」))、労働者派遣法(以下「派遣法」))、「地域」(労災保法)、「職場」(労安衛法、雇用機会均等法、障害者雇用促進法(以下「促進法」))、「事業所」(職業安定法、派遣法、高年齢者雇用安定法、促進法、育児・介護休業法、短時間労働者雇用管理改善法)となる。

上記各文言の表現や意義は様ではなく、また、必ずしも各法令の規制事項のすべてではないが、上記現行法令のうち一定事項については場所的空間が規制を基礎付けていると考えられる。そ

して、仕事をする事は、法的には、労働契約に基づく労働遂行義務を意味するから、「職場」とは「労働契約に基づいて労働遂行義務を履行する一定の場所的空間」といえる。

問題は、その先にある職場の「広がり」である。多くの労働者は通常働く職場へ出向いて仕事、すなわち労働遂行義務を履行する。しかし、職場が広がっているとすると、通常働く職場ではない場所で労働遂行義務を履行することになる。すると検討対象は次のようになる。

一つは、労働遂行義務の履行形態としての事業場外労働である。そこで、事業場外労働のみなし労働時間制（労基法38条の2。以下「みなし労働時間制」又は「みなし制」）の適用の可否が問題となる。しかし、みなし制は伝統的なオフィス労働とは異なって、事実上、使用者との間にある指揮命令関係を希薄化させざるを得ない。このため、使用者は労働者の契約上の義務としての労働遂行からの離脱をコントロールできない。使用者によるコントロール不可という点に着目すると、もう一つには、労働条件にかかわる事項としての労働時間管理の在り方と、労働遂行過程及びそこから離脱した場合の災害補償責任の有無が問題となる。また、これらのことは、労働遂行義務の履行形態としての在宅勤務にも当てはまる。

したがって、本稿で検討されるべき働き方の態様としては、事業場外労働と在宅勤務、労働条件事項としては、それぞれの働き方に係る労働時間規制と災害補償ということになる。以下では、こ

れらの問題について、実態や実証研究も参照しながら、法的政策的課題を検討する¹⁾。

II 事業場外労働と在宅勤務の実情の概観

まず、それぞれの実情を概観する。

1 事業場外労働のみなし労働時間制

企業におけるみなし制の採用割合は、裁量労働制よりも高くなっているものの、過去4年間で見ても10%を下回っている。企業規模別では、従業員数300人以上の企業で20%弱であり、299人以下規模の企業よりも採用割合が高い（表1参照）。

一方、適用労働者割合で見た場合、過去4年間で見ても、概ね5～6%の労働者にしか適用されていない。企業が制度を採用していても、適用対象労働者は限られるということになる。企業規模別では、従業員数300人を境に適用労働者割合が異なる傾向にある（表2参照）。

みなし制は、「事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いとき」に「所定労働時間労働」又は「当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす」制度であるから、自ずと適用業務（職種）は限られてくる²⁾。この点、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」）の調査³⁾によると表3のように整理される。

2003年時点と2012年現在を比べると、「営業・

表1 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

(単位：%)

年、企業規模	全企業	みなし労働時間制を採用している企業	みなし労働時間制の種類（複数回答）			みなし労働時間制を採用していない企業
			事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
平成23年	100.0	11.2	9.3	2.2	0.7	88.8
平成22年	100.0	11.2	9.1	2.5	0.8	88.8
平成21年	100.0	8.9	7.5	2.1	1.0	91.1
平成20年	100.0	10.5	8.8	2.2	0.9	89.5
1,000人以上	100.0	25.9	19.0	8.8	5.9	74.1
300～999人	100.0	21.6	18.7	4.5	2.0	78.4
100～299人	100.0	14.4	11.8	3.3	1.0	85.6
30～99人	100.0	9.0	7.6	1.6	0.4	91.1

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2011）第9表より抜粋。

筆者注：企業規模別の数値は平成23年調査に基づくものである。

表2 みなし労働時間制の有無、種類別適用労働者数割合

(単位：%)

年、企業規模	労働者計	みなし労働時間制の適用を受ける労働者				みなし労働時間制の適用を受けない労働者
		事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制		
平成23年	100.0	7.3	5.6	1.2	0.4	92.7
平成22年	100.0	6.9	5.3	1.3	0.3	93.1
平成21年	100.0	6.3	4.8	1.1	0.4	93.7
平成20年	100.0	7.9	6.2	1.3	0.5	92.1
1,000人以上	100.0	9.4	6.6	1.8	1.0	90.6
300～999人	100.0	8.9	7.7	0.9	0.3	91.1
100～299人	100.0	5.8	4.6	1.1	0.1	94.2
30～99人	100.0	4.6	3.7	0.8	0.1	95.4

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2011）第10表より抜粋。

筆者注：企業規模別の数値は平成23年調査に基づくものである。

表3 部門別にみた事業場外みなし労働時間制の導入状況

(単位：%)

	2003年時点 (サンプル数)	2012年現在 (サンプル数)
事務・管理部門	0.0 (42)	4.8 (42)
営業・販売・サービス部門	30.0 (40)	29.7 (37)
技術・研究開発部門	0.0 (31)	12.9 (31)

出所：渡辺（2012）p.54, 図1より筆者作成。

販売・サービス部門」での導入割合はほとんど変わらないが、「事務・管理部門」と「技術・研究開発部門」では0%であったのが、前者では4.8%となり、後者では実に12.9%の導入状況となっている⁴⁾。

こうした、限定的な業務（職種）ではあるが業務を遂行する場所的空間が広がりを見せていることは、一面では、経済活動が通常働く職場の外へと広がりを見せ活性化していると考えられうるものの、一方では、使用者の労働者に対する労働時間管理が及ばないかルースなものとなる危険性を孕んでいる。すなわち長時間労働である。この点は後述する（Ⅲ1（1））。

2 在宅勤務

国土交通省都市局都市政策課（2012）によると、15歳以上の就業者に占める狭義テレワーカーの割合は、2011年の時点で19.7%であり、また、狭義テレワーカーのうち在宅型テレワーカーの数は約490万人と推計されている。

しかし、この調査で用いられているテレワーカーの定義は非常に広い⁵⁾。在宅型テレワーカーも同様である⁶⁾。携帯電話、スマートフォン、タ

ブレット、PC等情報通信機器の普及の程度を考慮すると、現実には多くの者が在宅型テレワーカーたり得てしまう。さらに、本稿が検討対象とする在宅勤務に即すと、在宅型テレワーカーから自営型テレワーカーを除いた雇用型テレワーカーを見る必要があるが、国土交通省都市局都市政策課（2012）では、約360万人と推計されている。この数値も、定義の広さが影響していると思われる。

そこで本稿では、検討対象とする在宅勤務を、“労働契約関係に基づいて、労務を提供する通常の場所としての職場（事業場、事業所等）以外である労働者の私的空間である自宅において労務を提供することを使用者から認められ、暦週又は暦月のうち労務提供義務があるすべて又は一部の日において実際に自宅において労務を提供すること”と一応捉える。その上で、完全在宅勤務（週3日以上自宅で作業）と部分在宅勤務（週2日以内自宅で作業）を調査しているJILPT（2008）から見てみる⁷⁾。

調査結果を見ると、完全在宅勤務については、「会社の就業規則に記載など会社の制度として認めている」（以下「制度実施」）が2.4%、「会社の

制度はないが、上司の裁量や習慣として実施」(以下「裁量・習慣実施」)が2.9%の合計5.3%の企業が実施し、部分在宅勤務については、「制度実施」が2.2%、「裁量・習慣実施」が3.4%の合計5.6%の企業が実施している。結局、この調査によれば、完全在宅勤務と部分在宅勤務の合計で、10.9%の企業が在宅勤務を実施していることになるが、回収票のうちの約11%であるから、45～46社程度の実施ということになる。サンプル数から考えて、全国規模での復元は困難としても、在宅勤務の普及の程度は高くないと言えそうである⁸⁾。

とはいえ、業務(職種)の性質上、事業場外労働を行う労働者が減少することは考えにくい。また、在宅勤務についても、従業員のワーク・ライフ・バランス確保の観点から企業がこれを許容する例が見られる⁹⁾こと、さらに、2011年の東日本大震災以降注目を集め、その広がりが期待されている働き方¹⁰⁾であることから、これら働き方の法的政策的課題を提示しておくことは必要であろう。以下、さらに実態・実証研究を踏まえて具体的な検討を行う。

Ⅲ 事業場外労働

1 労働時間規制

(1) みなし制適用者の労働時間の実情

JILPT(2009)によれば、「通常の勤務時間制度」「フレックスタイム」「変形労働時間制」「交替制」「裁量労働制・みなし労働」「時間管理なし」のうち、月当たりの総実労働時間が「241～280時間」である労働者の割合が最も高かったのが、「裁量労働制・みなし労働」の21.2%であり、また、「281時間以上」についても、「時間管理なし」の21.1%に次いで、「裁量労働制・みなし労働」が17.7%と非常に高い割合となっている¹¹⁾。結局、月当たりの総実労働時間が241時間以上と長時間労働の傾向が際立って見られる働き方は、「裁量労働制・みなし労働」(先の数値の合計で38.8%)である¹²⁾。したがって、みなし制が適用されている労働者は、他の労働時間制度が

適用されている労働者に比して労働時間が長いと言えそうである。

(2) みなし制適用の可否と法政策の視点

みなし制は、「事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合の労働時間の算定」について定められた規定であって、「使用者の具体的な指揮監督が及ばないか」「業務の具体的な遂行方法については労働者の裁量に委ねる必要があるため」、「使用者の具体的な指揮監督になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務が増えていること」から設けられた規制である。具体的には、営業や販売職種等の外交セールス、記者等取材の業務、研究開発、放送番組の企画等業務が想定されている¹³⁾。したがって、労働時間の算定が困難でない場合、つまり、「事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はない」とされている¹⁴⁾。

裁判例に目を転じると、みなし制の適用が認められた事例はほぼないと言ってよい¹⁵⁾。すなわち、使用者の指示により就業規則所定の時刻に出退勤していた場合¹⁶⁾、タイムカードにより労働時間が管理されている場合¹⁷⁾、IDカードに記録し就業状況月報に集計されていた場合¹⁸⁾、営業活動予定をホワイトボードに記載しまたその報告等をしていた場合¹⁹⁾、作業(営業)報告書を提出させていた場合²⁰⁾、指示書による行程管理が行われ、添乗日報が提出されていた場合²¹⁾、タイムシートを作成させ、使用者が始・終業時刻を把握していた場合²²⁾、直行・直帰届、打刻忘届を提出させていた場合²³⁾、事業場外労働の予定表を記したメモ書きを残し、外出先から行動報告をした場合は使用者においてチェックし、行動を把握していた場合²⁴⁾、業務遂行場所(展示販売する展覧会)に支店長等も現場責任者として当該場所に赴いていた場合²⁵⁾、携帯電話を通じた連絡・指示がある場合²⁶⁾、電子メール等により業務上の連絡を密に取っていた場合²⁷⁾である。

結局、業務の遂行方法及び労働時間の管理・把握について、何らかの形で使用者の指揮監督が及び、かつ、労働時間の算定が困難でないと評価さ

れる事実が認められる場合には、本条の適用はないと判断されている。したがって、みなし制がその要件を充足して適法に適用されるケースは極めて限定的に解されている²⁸⁾と言える。また、情報通信機器が非常に発達している現在、使用者の指揮監督が及ばないとしてみなし制の適用が認められる余地が極めて狭くなるのは当然であろう²⁹⁾。

それでもなお、業務（職種）によってはみなし制を適用する意義があると考えらるならば、その在り方を今後検討する必要がある。私見では次のように考える。

第一。どのような業務（職種）に就く労働者についてであっても、使用者はその実労働時間を把握する義務がある（労基法108条、労基法施行規則54条、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」。以下「労働時間適正把握措置基準」³⁰⁾。他方、みなし制の趣旨を徹底すれば、実労働時間の把握を使用者に義務付けることは妥当ではないようにも思える。そこで、裁量労働制の基本形として、業務遂行の裁量性³¹⁾を基礎とした労働時間のみなし制として制度を捉え直すことが考えられる。ただしそれでもなお、みなし制を、「使用者の具体的な指揮監督が及ばないため、使用者による労働時間の把握が困難であり、実労働時間の算定が困難な場合に対処するために、実際の労働時間にできる限り近づけた便宜的な労働時間の算定方法を定めるものであり、その限りで使用者に課されている労働時間の把握・算定義務を免除するもの」³²⁾と解すれば、労働時間算定の困難性という要件は厳格に解される必要がある³³⁾。このように考えれば、他のみなし制である裁量労働制と平仄が合う³⁴⁾と考える。

第二。みなし制の適用要件を満たしている限り、所定労働時間又は当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされることになる。難問は労働時間管理（実労働時間の把握）である。先にも述べたように、みなし制は労働時間を“みなす”制度であるから、労働時間を管理することとは相容れない筈である。こうした難題を生じさせているのは、実態的には長時間労働であり、それゆえの労働者の健康問題である。政策上

法令上は、そうした問題を受けて使用者に実労働時間把握義務が課せられていることである。労働時間適正把握措置基準によれば、現認やタイムカードないしICカードにより客観的に確認・記録することのほか、実施前に適用対象者に対して労働時間の実態を正しく記録することや、適正に自己申告することの周知徹底等を条件に、自己申告制でもよいとされている。学説上は、みなし制の存在意義に疑問を投げかけるとして自己申告制について否定的見解もあるが³⁵⁾、筆者は自己申告制によるよりほかないと考える³⁶⁾。ただ、留意すべきは、法定外労働時間・休日労働・深夜業（以下「法定外労働時間等」）に対する割増賃金支払いの必要があるにせよ、労働時間適正把握措置基準を見る限り、みなし制における実労働時間の把握義務は、労基法上の労働時間及び割増賃金規制に対応した実労働時間としてではなく、あくまでも長時間労働の防止及び使用者が労働者に対して健康確保措置を講ずるためのものとして把握されるべきということである³⁷⁾。つまり、みなし制における実労働時間の把握とは、みなし制適用の可否とは切断された意義に基づいてなされ、活用されるべきであり、副次的に、把握された実労働時間が結果として法定外労働時間等に及ぶ場合には、労基法に則った対処がなされるべきである³⁸⁾。

2 災害補償

(1) みなし制適用対象者の労働災害の実情

厚生労働省労働基準局労災補償部補償課(2012)によれば、平成23年度における過労死を含む脳血管疾患及び虚血性心疾患等にかかる労災補償請求件数は898件であった。そのうち、みなし制の適用対象たりうる職種である「販売従事者」にかかる請求件数は113件となっており、三番目に多い件数となっている。もっとも、支給決定件数は30件と、他の職種に比して多くなっているわけではない。また、自殺を含む精神障害発症にかかる労災補償請求件数1272件のうち、「販売従事者」にかかる請求件数は167件であり、三番目に多い件数であった。しかし、支給決定件数は40件とさほど多くはない。

この統計数値からだけでは厳密なことは言えないが、注目したいのは、支給決定がなされた事案のうち、1カ月平均の法定外労働時間が80時間を超えると支給決定件数が増加するという点である(脳・心疾患:「60時間以上～80時間未満」20件→「80時間以上～100時間未満」105件/精神障害:「60時間以上～80時間未満」15件→「80時間以上～100時間未満」29件)。

(2) 労働災害から見えるみなし制適用対象者にかかる課題と法政策の視点

このように、みなし制が適用され得る職種の労災補償請求事案数は一定程度あるものの、支給決定件数はさほど多くないと言える。また、労働保険審査会における主な裁決例一覧(平成13年度から平成22年度)³⁹⁾を見ると、みなし制が適用され得る者の事案が散見されるが、みなし制の適用それ自体が裁決に直接影響を及ぼすものではないようであり、主として長時間労働や業務の過重負荷が基礎疾患を急激に増悪させたと言えるかが争点となっているようである。この点は、おそらく、先に見た労災補償請求の動向と同じであろう。なお、みなし制適用者にかかる裁判事例は管見の限り見当たらない。

結局、みなし制それ自体の適用は労災補償請求の判断とかかわりがなく⁴⁰⁾、むしろ、主に長時間労働とそれに伴う過重負荷が、みなし制が適用され(得)ることの背後に潜む大きな問題と考えるべきであろう。

長時間労働や業務の過重負荷の観点から考えるとき、精神障害の場合は個々人のパーソナリティの問題があるため一概には言えないであろう。しかし、みなし制が適用されている労働者の労働時間は長くなる傾向にあることを踏まえると、みなし制を含めた労働時間法制においては、もはや時間の長さ・時間帯+割増賃金支払いの問題にとどまらず、労働者の健康確保及び生命の危険の予防という視点⁴¹⁾が政策において色濃く打ち出される必要がある。

そこで第一に、みなし制にかかる実労働時間管理の問題とも関連し、裁量労働制との平仄という点ともかかわるが、裁量労働制を導入するには健康確保措置が取られていなければならないこと、

また、みなし制の下で働く労働者には長時間労働の傾向が実態として見られること、そして、みなし制が適用され得る職種に従事する者の脳・心臓疾患及び精神疾患にかかる労災補償件数の動向から考えれば、みなし制についても、(みなし時間を協定で定めるか否かにかかわらず)使用者の労働者に対する健康確保措置の定めが労基法に置かれる必要があるのではないかと考える。

第二、みなし時間が法定外時間に及ぶ場合には割増賃金の支払いは必要となるが、時間外・休日労働にかかる労働時間の延長限度基準(「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」⁴²⁾。以下「限度基準」)の適用はない。みなし制適用下にある労働者の実労働時間が相当な長時間に及んでいるであろうという実態を考慮するとき、割増賃金の支払いと共に限度基準の適用がなされる方が、労働時間規制の基本原則と整合的であると考えられる。したがって、みなし制は長時間規制ではなく時間計算の規制ではあるが、通常限度基準(限度基準3条)と1年単位の変形労働時間制に適用される限度基準(同4条)のほかに、裁量労働制との整合性をも考慮して、裁量労働制を含めたみなし制についても法定外労働時間の限度基準が設定される必要があるのではないかと考える。この点、みなし制(あるいは裁量労働制)であっても、労基法に定められている限り、労働条件の最低基準(労基法1条2項)としての意義を有していること、さらには、こうした最低基準は、健康で文化的な最低限度の生活を保障する憲法規範(25条1項)とも整合的と思われる。またこの場合、現行みなし制を前提にすると、1日当たりの法定外労働時間の上限基準を設定する必要があるようにも思われるが、一方で、現行限度基準を前提に考えると、最短の期間で1週間当たりの上限基準を設定することになる。この点、みなし制について1日当たりの上限基準を設定すると余りに使い勝手が悪いように思われるところ、間接的規制として、休息时间(勤務間インターバル)規制によることが考えられてもよい。また、1週間当たりの上限基準を設定する場合は、みなし時間を1日単位ではなく、最短の期間で1週間単位のみなし時間を設定すること

を可能とする解釈が取られる必要がある⁴³⁾。さらに、これらを組み合わせるということも考えられる。

なお、労安衛法上、1週間当り40時間を超えた場合の1カ月当たりの法定外労働時間が100時間を超える労働者で疲労の蓄積が認められる者(労安衛法施行規則52条の2第1項)について、事業者は当該労働者に医師による面接指導を受けさせることが義務付けられている(労安衛法66条の8第1項)。しかし、先に見た脳・心臓疾患及び精神障害の労災補償状況から考えるに、100時間という基準は高すぎるように思われる。労安衛法におけるこの規制が、業務遂行による労働者の心身の不調を予防ないし改善する趣旨であるならば、労災補償支給決定事案において件数の増加が見られる80時間とするか、あるいは、事前の予防ないし改善を徹底させるのであれば、60時間にまで引き下げることが検討される必要がある。

IV 在宅勤務

1 労働時間規制

(1) 在宅勤務者の労働時間の実情

JILPT(2009)によると、自宅で仕事をする者の月当たり総実労働時間(平均値)は223.2時間であり、どの通常の勤務先以外の勤務場所における総実労働時間よりも長くなっている⁴⁴⁾。このため、完全在宅勤務(「ほぼ毎日・週に3~4日程度」(サンプル数187))・部分在宅勤務(「週に1~2日程度・月に1~3日程度」(サンプル数464))を行っている者の労働時間の希望を見ると、「もっと短くしたい」が概ね7割前後と、比較的高い割合となっている⁴⁵⁾。

注意しなければならないのは、一口に在宅勤務と言っても、企業内で制度化され、それを利用して行っているか、制度化されておらず、上司や自分の裁量・習慣として行っているかが、自宅で仕事をする時間の長さに影響しているという点である。

同じ調査から、自宅で仕事をする者が所定労働時間を超えて働くことが「よくある」との回答に

注目すると、「制度を利用している」者(サンプル数22)で31.8%、「上司の裁量や習慣として実施している」者(サンプル数26)で61.5%、「自分の裁量で実施している」者(サンプル数738)で69.1%と、制度化されていない在宅勤務の方が制度化されている場合よりも所定労働時間を超えて仕事をする割合が高くなっている⁴⁶⁾。このため、自宅で仕事をする月当たりの総実労働時間(平均値)は、「制度を利用している」者で203.4時間、「上司の裁量や習慣として実施している」者で215.8時間、「自分の裁量で実施している」者で224.3時間となっており⁴⁷⁾、自宅で仕事することについての今後の意向も、「もっと減らしたい」との回答割合は、「制度を利用している」者が31.8%であるのに対して、「上司の裁量や習慣として実施している」者では56.0%、「自分の裁量で実施している」者では61.4%と、相対的に高い割合を示している⁴⁸⁾。

誤解を恐れずに言えば、制度化されている在宅勤務の場合、おそらく労働者側の事情や意識もあって、働く時間の長さに歯止めが利いているのに対して、制度化されていない在宅勤務はいわゆる持ち帰り残業であり、労働者の仕事に対する責任感ややりがいという側面⁴⁹⁾を払拭できないものの、労働者側、企業側双方において労働時間管理がルースになっている現実があるものと考えられる。

(2) 在宅勤務者に適用されている労働時間制度

JILPT(2009)から、自宅で仕事をする者がある者に適用されている勤務時間制度の種別を回答割合の高い順に見てみると、「裁量労働制・みなし労働」(サンプル数164)が51.8%、「時間管理なし」(サンプル数127)が45.7%、「フレックスタイム」(サンプル数315)が36.5%、「交替制」(サンプル数131)が35.1%、「通常の勤務時間制度」(サンプル数1496)が34.8%、「変形労働時間制」(サンプル数82)が34.1%となっており⁵⁰⁾、「裁量労働制・みなし労働」が適用されている割合が高くなっている。同時に、「時間管理なし」も比較的高い割合であることから、在宅勤務者の労働時間管理はルースになりがちな場合が多くあると言えそうである⁵¹⁾。

なお、JILPT (2008) から、完全在宅勤務と部分在宅勤務の対象者に対する労働時間管理の種別を見てみると(複数回答)、完全在宅勤務(サンプル数22)については、「通常の労働時間管理」と「事業場外のみなし労働」が同割合で31.8%と最も高く、部分在宅勤務(サンプル数23)については、「事業場外のみなし制」が最も高い割合で34.8%、次いで、「通常の労働時間管理」が30.4%となっている⁵²⁾。

また、在宅勤務実施中の者に対する勤務時間管理の種別を見ると、回答割合の高い順に(複数回答)、完全在宅勤務(サンプル数22)については、「一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する」が54.5%、「始業・終業時間を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が40.9%、「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」が27.3%となっている。部分在宅勤務(サンプル数23)については、「始業・終業時間を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が52.2%、「情報通信機器を利用して常時通信可能な状態にある」が43.5%、「一定時間ごとにまとめて業務報告などで報告する」が27.3%となっている⁵³⁾。

(3) 在宅勤務に係る労働時間管理の課題

在宅勤務の労働時間管理に通常の労働時間管理が用いられているのであれば、始業・終業を日々報告する、あるいは常時通信可能な状態にあることにより、大きな問題はあまり生じないであろう。しかし、みなし制を活用する場合や、一定時間ごとにまとめて業務報告を行うことにより時間管理を行う場合は、労働時間管理がルースになり、長時間労働を誘発する恐れがあると考えられる。実態調査を見ても同様の懸念が見て取れる。

JILPT (2008) では、完全在宅勤務(サンプル数22)と部分在宅勤務(サンプル数23)の双方で、「労働時間の管理が難しい」との回答(複数回答)が、前者については50.0%、後者については52.2%と最も高い回答割合であるし⁵⁴⁾、JILPT (2009) でも、自宅で仕事をする際のデメリット(サンプル数186)として(複数回答)、「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」が59.1%、「長時間労働になりやすい」が55.9%と、労働時間問題が他のどの選択肢(通常の勤務先以外での仕

事場所)よりも高い割合で回答されている^{55) 56)}。すると、上長(管理職)の目に見えない自宅での労務提供についてどのように労働時間管理を行うのか、長時間労働を予防するのか、さらには仕事時間と私生活時間をどのように区分するのが企業実務にとっての、また、労働者自身にとっての課題といえる。

(4) 在宅勤務者へのみなし制の適用問題

みなし制は在宅勤務についても適用されうるとされている(「情報通信機器を活用した在宅勤務に関する労働基準法第38条の2の適用について」⁵⁷⁾。以下「ガイドライン」)。ガイドラインにおける在宅勤務者に対するみなし制適用の解釈については、以下の労働局長の照会を受けて発出されている。

「次に掲げるいずれの要件をも満たす形態で行われる在宅勤務(労働者が自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態をいう。)については、原則として、労働基準法第38条の2に規定する事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用されるものと解してよろしいか。

- [1] 当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること。
- [2] 当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと。
- [3] 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと。」

厚生労働省労働基準局はこれに応じて、在宅勤務者に対するみなし制適用の可否について次のように述べる。

「「情報通信機器」とは、一般的にはパソコンが該当すると考えられるが、労働者の個人所有による携帯電話端末等が該当する場合もあるものであり、業務の実態に応じて判断されるものであること。

「使用者の指示により常時」とは、労働者が自分の意思で通信可能な状態を切断することが使用者から認められていない状態の意味であること。

「通信可能な状態」とは、使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて電子メール、電

子掲示板等により随時具体的指示を行うことが可能であり、かつ、使用者から具体的指示があった場合に労働者がそれに即応しなければならない状態（即ち、具体的な指示に備えて手待ち状態で待機しているか、又は待機しつつ実作業を行っている状態）の意味であり、これ以外の状態、例えば、単に回線が接続されているだけで労働者が情報通信機器から離れることが自由である場合等は「通信可能な状態」に当たらないものであること。

「具体的な指示に基づいて行われる」には、例えば、当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これらの基本的事項について所要の変更の指示をすることは含まれないものであること。

また、自宅内に仕事を専用とする個室を設けているか否かにかかわらず、みなし労働時間制の適用要件に該当すれば、当該制度が適用されるものである。」

この行政解釈は、在宅勤務において使用者の指揮監督が及んでいると言えるか否かを軸に示されている。

ところで、現在までに在宅勤務に対するみなし制適用の可否が争点となった裁判例は見当たらない⁵⁸⁾。そこで、先に検討したみなし制の在り方を基礎として、在宅勤務へのみなし制の適用の在り方を検討する。

在宅勤務は使用者の労働者に対する指揮命令が希薄化するとともに、実労働時間の管理・把握が容易ではないことから、長時間労働問題を惹起する可能性が多分にある。しかし、在宅勤務（制度）導入企業に対するヒアリング調査結果⁵⁹⁾を見ると、各企業は長時間労働などに懸念を示しつつも、現行法を前提に工夫を凝らしているのが実情である。また、そうした企業の取組みを考えると、現行法を前提にした在宅勤務の導入は可能ということになる。したがって、在宅勤務のみを対象とした直截的な新たな労働時間規制を設けることには疑問がある⁶⁰⁾。しかし、長時間労働や健康問題を考慮すると、在宅勤務に対する労働時間規制適用除外や、みなし制適用の無条件容認という考え方⁶¹⁾にも疑問がある。そこで、単位とな

る期間をどのように設定するか（1日か1週間か1カ月か）という問題はあるが、法定外労働時間の上限を設定したり、健康確保措置を設けて長時間労働を予防する方策⁶²⁾をみなし制に置く必要があるだろう。

実労働時間の把握方法としては、PC等情報通信機器を通じた連絡等自己申告により行えば足りる。使用者は、実労働時間を把握する義務を履践するために、労働契約上、在宅勤務者に対して適正な自己申告を行うよう義務付け（周知し）ておけばよい。この方法により在宅勤務での実労働時間を把握することはさして煩瑣とは思われない。ましてや、社内ネットワークへのログイン・ログアウト時刻を確認することにより実労働時間を把握するなら、企業の負担は少ないであろう。技術的にも可能と思われる。なお、実労働時間の把握は、主として在宅勤務者の長時間労働防止と健康確保のために用いられるべきであって、みなし制適用の可否を決する事情とされるべきではない。この点は、先に私見として述べたみなし制のあり方と同じである。

2 災害補償

ガイドラインは災害補償について次のように述べている。

「労働者災害補償保険においては、業務が原因である災害については、業務上の災害として保険給付の対象となる。したがって、自宅における私的行為が原因であるものは、業務上の災害とはならない。」

しかし、在宅勤務者に対する災害補償がどのような場合になされるのか、なされないのか、ガイドラインを見ただけでは一切分からない。また、管見の限り、在宅勤務者に関する災害補償の事例（裁判例、裁決例）は見当たらない⁶⁴⁾。したがって、在宅勤務において生じうる事故を想定して検討するほかない⁶⁵⁾。

(1) 私的空間である自宅で在宅勤務中に事故に遭った場合の労災の適用

労災保法は、「労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡」を「業務災害」として保険給付の対象としている（7条1項1号）。「業務上」とは

「業務起因性」をいい、さらにこれの第一次的判断要件は「業務遂行性」であるとされる。詳細には、「労働者が事業主の支配ないし管理下にあるなかで」（業務遂行性）、「業務又は業務行為を含めて「労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にあること」に伴う危険が現実化したものと経験則上認められること」（業務起因性）が「業務上」の意味するところである⁶⁶⁾。

在宅勤務に即すと、労務の提供場所は私的空間の自宅ではある（使用者の施設管理下にはない）が、在宅勤務時間中、在宅勤務者は使用者の指揮命令下（支配下）にあることから、業務遂行性が認められる。労務提供場所としての自宅に着目すると、例えば、自宅あるいは隣接家屋の火災による負傷等、さらに、原則として業務起因性が認められないような大地震等自然現象及び外部の力（例えば、大木が倒れてきて自宅が破壊された）により負傷等した場合でも、在宅勤務に伴う危険が現実化したものと経験則上認められれば、業務起因性が認められると考えられよう。他方、在宅勤務時間中であって、生理現象等による職務離脱といった通常働く職場での勤務においても業務起因性が認められる事由は別として、家事・育児・介護等により積極的に私的理由で職務を離脱する行為における事故は、業務起因性を欠くと判断されよう。

(2) 労災事故と私傷病の区別について

では、私傷病はどう考えられるだろうか。例えば、私用のため階段を下りているとき等に呼び鈴が鳴り玄関口に出ようとしたところ転倒した場合で、結果として会社支給の在宅勤務に係る物品が届けられた場合、在宅勤務者は保険給付を受けうるであろうか。

私用のために階段を下りる等の行為が積極的私的職務離脱行為（家事・育児・介護等）であれば、結果として在宅勤務に係る物品を受け取ったとしても、事故が起きた時点では在宅勤務に係る物品を受け取ることになるとは客観的に判断できないため、業務起因性はないと考えられよう（この場合、私用による職務離脱のため、業務遂行性もないと考えられる）。他方、当初から、私用と併せて在宅勤務に係る物品を受け取ろうとしていたのであ

れば、当該行為は職務離脱ではなく（この場合には業務遂行性はあると考えられる）、業務起因性があると考えられるであろう。

また、私的空間である自宅居室内で休憩時間中に負傷等した場合はどうであろうか。この場合、休憩時間中であるゆえに使用者の支配下にはなく、また、私的空間である自宅居室内であるゆえに使用者の管理下にもないため、業務起因性はないと考えられる。他方、使用者が在宅勤務者に貸与しているPC及び業務遂行関連（使用者の管理下にある）物品に起因して負傷等した場合には、業務起因性があると考えられるであろう⁶⁷⁾。

さらに、業務遂行に関する物品等を在宅勤務者の立替払いで調達しようと、勤務時間中・外（休憩時間中を含む）に労務提供場所たる自宅から外出した場合で、外出後、ついでに日常生活品を購入しようと思いつき、これを行う過程で事故に巻き込まれる等した場合はどのように考えればよいだろうか。この場合、勤務時間中・外を問わず、立替払いによる物品等の調達が、使用者との間で、業務遂行上必要な物品は在宅勤務者の立替払いとすることとされているのであれば、在宅勤務者において調達することが当然予定されており、したがって、業務に必要なあるいは付随する行為として業務起因性が認められると考えられる。しかし、日常生活品購入のついでに（従として）業務遂行上必要な物品を購入した場合、あるいは、日常生活品購入と業務遂行上必要な物品を購入する行為が混然一体となって区別不能な場合（多くはこの場合かもしれない）については、俄かに判断し難い。この点は、具体的事案が関係機関に係属した時点で判断されることとなろう。しかし、在宅勤務に係るこれらのようなケースを想定して、法実務的観点からの検討を進めておくことが必要ではなかろうか⁶⁸⁾。

以上のように、在宅勤務に係る労働災害の補償については、労災保法上、従来想定しえなかった問題を生じかねない。今後は、在宅勤務の実態を踏まえて、政策実務の観点から積極的に議論すると共に、企業実務上は、私的空間としての自宅で労務を遂行する在宅勤務特有の事態を想定して、事前事後の対処について検討・措置しておくこと

が求められよう。

紙幅が尽きたが最後に一言しておく。近年、裁判例研究を除けば、事業場外労働や在宅勤務に係る法的政策的検討はほとんどなされていない⁶⁹⁾。その大前提となる詳細な実態調査も同様である。職場の広がりがさらに大きくなるのか、現時点では分からないが、先を見据えれば、少なくとも、可能な限り精緻で規模の大きい調査による実態の把握が、まず望まれる。

*本稿で述べた見解は筆者個人のものであり、所属組織としてのものではない。

- 1) ただし、労働時間規制については、割増賃金を含む賃金の問題は本稿では立ち入って扱わない。また、在宅勤務を含むテレワーク一般と、職場におけるハラスメント及びメンタルヘルスについては、本号特集の他稿に譲る。
- 2) こうした状況から、石飛 (1997) p.135 は、適用可能業務のうちどれくらいに実際に適用されているのか、また、法令上のみなし制によらない事実上のみなし(「隠れたみなし制」)がどれくらいあるのかを正確に調査する必要があると述べる。正論だが、調査の限界を超えるであろう。もっとも、みなし制に係る今後の政策を考える上では、可能な限り行われるべきである。
- 3) 調査結果は、渡辺 (2012) p.54 参照。
- 4) なお、サンプル数が少ないことに留意が必要である。
- 5) 狭義テレワーカーは、要旨、収入を伴う仕事をする者のうち、ICT(情報通信技術)を利用し、所属部署以外の場所において、ICTを利用可能な環境下で仕事をする時間が週当たり8時間以上である者、とされている。
- 6) 在宅型テレワーカーは、狭義テレワーカーのうち、自宅で週1分以上テレワークを行っている者、とされている。
- 7) ただしこの調査は、配布アンケート(企業)数3995票に対し、回収数414票(回収率10.36%)であることに留意が必要である。
- 8) なお、国土交通省都市局都市政策課(2012)を見ても、平日に勤務する65%の者のうち、在宅勤務をする者は11%であり、内訳は、完全在宅勤務(在宅勤務のみ)が2%、部分在宅勤務が9%(ヘッドオフィス+在宅勤務:3%、在宅勤務+サテライトオフィス環境・モバイル環境等:6%)となっていることから、やはり在宅勤務の普及の程度は広範には及んでいないと言えそうである。
- 9) 新井(2008)、JILPT(2009) pp.128-172 参照。
- 10) 伊岐(2012) 参照。
- 11) JILPT(2009) p.29, 第2-8-7 図参照。
- 12) ただし、留保が必要なのは、この調査では、労基法上のみなし制のうち、事業場外労働のみなし制と二種の裁量労働制をまとめて調査しているため、本稿が検討対象とする事業場外労働のみなし労働時間制適用者の労働時間の長さの程度とその割合を厳密に知ることができないという点である。
- 13) 厚生労働省労働基準局編(2011) p.533 参照。なお、みなし制を巡る詳細な検討については、東京大学労働法研究会(1990) pp.534-572、石飛(1997)を参照。
- 14) 厚生労働省労働基準局編(2011) p.535 参照。なお、行政解釈によれば、①何人かのグループで事業場外労働に従事す

る場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合、②事業場外で業務に従事するが、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合、③事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合には、みなし労働時間制の適用はない、とされている(昭63.1.1 基発第1号)。

- 15) 例外は、日本インシュアランスサービス(休日労働手当・第1)事件・東京地判平21.2.16 労判983号51頁のみである。もっとも、本件判断については、竹内(奥野)寿(2010)により、みなし制の解釈適用について疑問が呈されている。
- 16) 井上運輸・井上自動車整備事件・大阪高判昭57.12.10 労判401号28頁。
- 17) 千里山生活協同組合事件・大阪地判平11.5.31 労判60頁、平成12年(ワ)第55号事件・福井地判平13.9.10 判例集未掲載、サンマーク事件・大阪地判平14.3.29 労判828号86頁、滋賀ウチダ事件・大津地判平18.10.13 労経速1956号3頁、レイズ事件・東京地判平22.10.27 労判1021号39頁。
- 18) コミネコミュニケーションズ事件・東京地判平17.9.30 労経速1916号11頁。
- 19) 前掲注17・レイズ事件。
- 20) 日本工業検査事件・横浜地判川崎支判昭49.1.26 労民集25巻1・2号12頁、前掲注17サンマーク事件。
- 21) 阪急トラベルサポート(派遣添乗員・第1)事件・東京高判平23.9.14 労判1036号14頁、阪急トラベルサポート(派遣添乗員・第2)事件・東京高判平24.3.7 労判1048号6頁、阪急トラベルサポート(派遣添乗員・第3)事件・東京高判平23.3.7 労判1048号26頁。なお、これら一連の裁判例については、以下の評釈がある。第1事件につき、和田(2011)、第2事件一審判決につき、根本(2011)、梶川(2011)、鈴木(2011)、第3事件一審判決につき、阿部(2012)。
- 22) ハイクリップス事件・大阪地判平20.3.7 労判971号72頁。
- 23) 前掲注18・コミネコミュニケーションズ事件。
- 24) 光和商事事件・大阪地判平14.7.19 労判833号22頁
- 25) 株式会社ほるぶ事件・東京地判平9.8.1 労判722号62頁。
- 26) 前掲注17・平成12年(ワ)第55号事件、前掲注17・レイズ事件、前掲注24・光和商事事件、前掲注21・阪急トラベルサポート(派遣添乗員・第2)(派遣添乗員・第3)事件、インターネットサファリ事件・東京地判平17.12.9 労経速1925号24頁。
- 27) 前掲注22・ハイクリップス事件。
- 28) 鈴木(2011) p.66 参照。なおこの点、最高裁諸判決(三菱重工長崎造船所〔会社側上告〕事件・最一小判平12.3.9 民集54巻3号801頁、大星ビル管理事件・最一小判平14.2.28 民集56巻2号361頁、大林ファシリティーズ〔オークビルサービス〕事件・最二小判平19.10.19 民集61巻7号2555頁)が、(労基法上の)労働時間を広く認めていることが影響しているとの指摘がある。道幸・和田(2011) p.12〔道幸発言〕参照。
- 29) 西谷(2008) p.305 参照。
- 30) 平13.4.6 基発第339号。この基準の適用対象は、基本的に「管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者を除くすべての者」とされているが、「なお」として、「本基準の適用から除外する労働者についても、健康保護を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務がある」と述べており、結局、全労働者がこの基準の適用下にあるということになると考えられる。なお、池添(2011) pp.71-72 も参照。
- 31) 石飛(1997) p.133、鈴木(2011) p.67 参照。なお、石飛(1997) p.138 は、対顧客との関係での労働者の労務遂行の裁

- 量性について述べているが、問題は、対使用者との関係での労務遂行に係る裁量性である。
- 32) 前掲注21・阪急トラベルサポート（派遣添乗員・第2、第3）事件参照。なお、同第1事件では「算定に支障」と述べられており、捉え方がやや異なっている（定まっていない）可能性もある。
- 33) 根本（2011）p.12, 和田（2011）p.27, 阿部（2012）p.131参照。
- 34) 阿部（2012）p.131参照。
- 35) 東京大学労働法研究会（1990）p.547参照。
- 36) 道幸・和田（2011）p.13〔和田発言〕も、筆者と趣旨は全く異なるが、労働時間管理は自己申告制である程度できる旨述べている。
- 37) 注30を参照。
- 38) 石飛（1997）p.138は、実務上の裁量労働制又は裁量労働制的なみなし制の運用との関連で、みなし制においては、「労働時間と賃金の関係を完全に切り離すことは法的には難しい」と述べるが、私見では、みなし制適用の可否と実労働時間に応じた割増賃金支払いは別次元の問題であると考えらる。
- 39) <http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/shinsa/roudou/04.html>参照。
- 40) 出張でも労災補償請求が認められることや、みなし制が適用されていても労働契約上の安全配慮義務違反（労働契約法5条）あるいは不法行為法上の注意義務違反（民法715条1項）により損害賠償請求が認められようと考えれば、みなし制の適用の有無それ自体は、労働災害の補償（労災保険、労災民訴）とは直接にはかかわりがないものと考えべきであろう。ただし、みなし制の下で労務を遂行している途中で私的目的により業務から離脱した場合は、業務上の事由による保険事故とは認められないであろう（労働保険審査会裁決・平成11年労第234号（業務上外関係事件）・棄却）。
- 41) 和田（2011）p.27参照。
- 42) 平10.12.28労働省告示第154号、平21.5.29厚生労働省告示第316号。
- 43) 石飛（1997）p.138は、1カ月単位でのみなし制も認めてよいと述べる。
- 44) JILPT（2009）p.77, 第3-3-6表参照。なお、国土交通省都市局都市政策課（2012）によると、狭義テレワーカー雇用型のうち、在宅型テレワーカーの週平均テレワーク時間は27時間となっており、20時間以上が60%と約3分の2を占めている。しかし、自宅でのテレワーク（在宅勤務）週平均時間数を見ると、2011年時点では7.6時間となっている。もっとも、自宅でのテレワーク時間には相当バラつきがあり、「4時間未満」が約17%、「12時間未満」が約16%、「2時間未満」と「6時間未満」が約14%と、比較的短時間のケースが多く見られる一方で、「30時間以上」が約9%見られる。したがって、在宅勤務を行っている者のうちの一定の者は、自宅で仕事をすることが長いと言えそうである。
- 45) JILPT（2009）p.94, 第3-3-38表参照。
- 46) JILPT（2009）p.95, 第3-3-40表参照。
- 47) JILPT（2009）p.96, 第3-3-42表参照。
- 48) JILPT（2009）p.97, 第3-3-43表参照。
- 49) なお、JILPT（2011）は、こうした点なども含め、仕事特性（仕事の性質、上司の性質）と個人特性（仕事に対する意識や志向、目標設定・自己評価）が労働時間の長さを与える影響を客観的に分析し、政策と人事双方の実務に対する有用な成果を提供している。
- 50) JILPT（2009）p.78, 第3-3-7表参照。
- 51) もっとも、サンプル数が多い「通常の勤務時間制度」についても労働時間管理がルースになる場合は十分考えられるため、一概には言えないかもしれない。
- 52) JILPT（2008）p.11, 2-10図参照。
- 53) JILPT（2008）p.12, 2-11図参照。
- 54) JILPT（2008）p.19, 2-19図参照。
- 55) JILPT（2009）p.90, 第3-3-29表参照。
- 56) 国土交通省都市局都市政策課（2012）でも、狭義テレワーク雇用型の実施に対する労働時間に関するデメリット・不安感として、「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」が47.3%、「過剰労働・長時間勤務となってしまうも認められない」が44.0%、「過剰労働・長時間労働となってしまう」が40.8%と、比較的高い回答割合を示している。
- 57) 平成16年3月5日基発第0305001号、改正平成20年7月28日基発第0728002号、厚生労働省労働基準局編（2011）pp.534-535参照。
- 58) もっとも、持ち帰り残業として、電子メールを利用することにより自宅で仕事をした時間（メール残業・デジタル残業）の業務性を認定し、時間外割増賃金請求を認容した裁判例はある。前掲注22・ハイクリップス事件。
- 59) JILPT（2009）pp.128-172参照。
- 60) JILPT（2009）p.164参照。新たな労働時間規制を検討するのであれば、ホワイトカラー労働者の働き方と労働時間規制にまで視野を広げて考える必要がある。竹内（奥野）（2009）p.89参照。
- 61) 小嶋（2007）p.56参照。
- 62) 竹内（奥野）（2009）p.89参照。
- 63) 以下の記述は基本的に、池添（2008）pp.23-28に基づいている。紙幅の関係から一部省略しているため、詳細は拙稿を参照頂きたい。なお、森戸（1999）p.49, 長坂（2000）p.178も参照。
- 64) もっとも、持ち帰り残業の業務性を認定した労災事例は散見される。国・中央労基署長（大丸東京店）事件・東京地判平20.1.27労判961号68頁（うつ病自殺）、札幌東労基署長（北洋銀行事件）事件・札幌高判平20.2.28労判968号136頁（過労死）。
- 65) 以下の想定に基づく検討は、なお議論の余地があるものである。なお、注40を参照。
- 66) 厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編（2001）pp.156-157参照。
- 67) もっとも、使用者が在宅勤務者に貸与するPC等の実際の管理は、在宅勤務者とその私的空間である自宅で行っているため、在宅勤務者の管理下にあるとも考えられる。このようなケースが労災民訴で争われた場合、損害の公平な分担の見地からは、在宅勤務者側に被災の予見可能性があったか否かにより、在宅勤務者に過失相殺（民法418条、722条2項）を適用すべき場合もあるのではないかと考えられる。
- 68) 森戸（1999）p.49, 長坂（2000）p.178は、個々の実態に即したケース・バイ・ケースで判断すればよい旨述べるが、企業実務に対するガイダンスや、在宅勤務者への注意喚起という点を考えると、具体的事案を想定した検討は先取りしてなされるべきであろう。
- 69) 管見の限り、在宅勤務に関する小嶋（2007）、池添（2008）、竹内（奥野）（2009）くらいである。

参考文献

- 阿部未央（2012）「添乗員と事業場外労働のみなし制——阪急トラベルサポート（派遣添乗員・第3）事件・東京地判平成22・9・29労判1015号5頁」『日本労働法学会誌』No.119, pp.127-135.

- 新井榮三 (2008) 「日本における在宅勤務の現状 課題と今後の展開」『Business Labor Trend』February, 2008, pp.3-7.
- 伊岐典子 (2012) 「震災以降注目される在宅勤務 2012 年はさらに広まる期待」『先見労務管理』No.1433, pp.4-11.
- 池添弘邦 (2008) 「在宅勤務への政策対応——労働法学の視点を中心に——」(JILPT Discussion Paper 08-05).
- (2011) 「日本の労働時間法制にかかる近年の政策と議論について——長時間労働の観点から」労働政策研究・研修機構『第 11 回日韓ワークショップ報告書 長時間労働と労働時間の短縮施策：日韓比較』(JILPT 資料シリーズ No.94) pp.59-101.
- 石飛雄高 (1997) 「事業場外労働に対する労働時間規制のあり方について」『季刊労働法』183 号, pp.130-141.
- 梶川敦子 (2011) 「海外ツアー添乗員とみなし労働時間制——阪急トラベルサポート事件」『ジュリスト』No.1420, pp.271-273.
- 厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課 (2011) 「平成 23 年就業条件総合調査結果の概況」(平成 23 年 10 月 20 日発表).
- 厚生労働省労働基準局編 (2011) 『平成 22 年版 労働基準法 上』労務行政.
- 厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編 (2001) 『五訂新版 労働者災害補償保険法』労務行政研究所.
- 厚生労働省労働基準局労災補償部補償課 (2012) 「平成 23 年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ」(平成 24 年 6 月 15 日発表).
- 国土交通省都市局都市政策課 (2012) 「平成 23 年度テレワーク人口実態調査」の調査結果の概要」(平成 24 年 3 月 28 日発表).
- 小島典明 (2007) 「多様な働き方 (在宅勤務・SOHO) を実現するための法整備」下崎千代子・小島敏宏編著『少子化時代の多様で柔軟な働き方の創出——ワークライフバランス実現のテレワーク』学文社, pp.45-58.
- 鈴木俊晴 (2011) 「海外ツアー添乗員とみなし労働時間制」『労働法律旬報』No.1745, pp.62-68.
- 竹内 (奥野) 寿 (2009) 「在宅勤務とワーク・ライフ・バランス」『ジュリスト』No.1383, pp.83-89.
- (2010) 「事業場外労働のみなし制の適用と労働時間の算定——日本インシュアランスサービス (休日労働手当・第 1) 事件」『ジュリスト』No.1396, pp.176-179.
- 東京大学労働法研究会 (1990) 『注釈労働時間法』有斐閣.
- 道幸哲也・和田肇 (2011) 「ディアログ労働判例この 1 年の争点」『日本労働研究雑誌』No.616, pp.2-43.
- 長坂俊成 (2000) 「テレワークの法的性質と法的保護のあり方——労働法理を中心として」『季刊労働法』193 号, pp.151-188.
- 西谷敏 (2008) 『労働法』日本評論社.
- 根本到 (2011) 「事業場外労働のみなし労働時間制の適用の可否」『法学セミナー』No.673, p.121.
- 森戸英幸 (1999) 「わが家が一番? ——情報化に伴うテレワーク・在宅就労の法的諸問題」『日本労働研究雑誌』No.467, pp.46-55.
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2008) 『企業のテレワークの実態に関する調査結果』(JILPT 調査シリーズ No.50).
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2009) 『働く場所と時間の多様性に関する調査研究』(労働政策研究報告書 No.106).
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2011) 『仕事特性・個人特性と労働時間』(労働政策研究報告書 No.128).
- 渡辺木綿子 (2012) 「ビジネス・レイバー・モニター調査 特別調査 労働時間・休暇の現状と課題」『Business Labor Trend』August, 2012, pp.54-58.
- 和田肇 (2011) 「事業場外労働のみなし労働時間制の適否」『労働法律旬報』No.1758, pp.21-32.

いげぞえ・ひろくに 労働政策研究・研修機構 企業と雇用部門主任研究員。最近の主な著作に『ワーク・ライフ・バランス比較法研究 (最終報告書)』(労働政策研究報告書 No.151, 2012年, 共著)。労働法・社会法専攻。